

ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

horizon

ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

1. GİRİŞ

Insud Pharma'da, daima kişisel çıkarlarımızın ve ailelerimizin veya bizimle ilişkili diğer kişilerin çıkarlarının Şirketin veya paydaşlarının çıkarlarının önüne geçmeyecek şekilde hareket edeceğiz. Eylemlerimizin veya kişisel çıkarlarımızın Şirket çıkarları ile bir çatışma meydana getirdiği durumlardan kaçınarak Şirketin iş amaçlarının gerçekleştirilmesi bakımından her birimizin sorumluluğu bulunmaktadır.

Bu politika Insud Pharma'nın tüm çalışanları için geçerlidir ve Insud Pharma'nın global standartlarını içerir. Bazı ülkelerde, daha katı geçerli yasalar ve düzenlemeler, bu Politikada belirtilen ilkelerin yerine geçebilir.

2. İLKELER VE KURALLAR

2.1 Durumlar

Çıkar çatışmalarının çıkabileceği bazı yaygın durumlar aşağıdaki gibidir:

- (a) Hediye, komisyon, ödeme, borç para veya ücret kabul edilmesi

Ağırlama da dahil olmak üzere hediye kabul etmek normal olarak kabul edilen iş uygulamaları ve ABC kitabına uygun olmak zorundadır. Bizim veya mevkidaşlarımızın nesnel kararlar verme kabiliyetini etkileyen herhangi bir şey uygunsuzdur ve yasaktır.

Bunun amacı, ilgili koşullarda nominal ve makul değerinde olduğu sürece normal iş uygulamalarını yasaklamak değildir. Şirket tarafından gerçekleştirilen işlemler için herhangi bir ödeme, komisyon, ödünç para veya ücret kabul edilmesi, ayrıca kişinin unvanının verdiği avantajı başka bir şekilde kendi çıkarına kullanması yasaktır.

Normal işini yapan bir mali kuruluş olmadığı sürece müşterilerden, tedarikçilerden veya Şirket ile bağlantılı diğer iş ortaklarından nakit veya kişisel borçlar kabul etmeyeceğiz.

Aşağıdakileri kabul etmemizde bir sınırlama bulunmamaktadır:

- Çok küçük bir değeri olan eşantyonlar.
- Alışılmış sosyal kullanım ve nezakete göre makul kabul edilen sınırları aşmayan normal davetler.
- Nakit şeklinde olmadığı ve mütevazı, makul limitler içinde kalması şartıyla özel ve istisnai nedenlerle zaman zaman verilen ücretsiz ürünler.

- (b) Dışarıda çalışma

Müdür, memur veya çalışan olarak, Şirkete karşı sorumluluklarımızı yerine getirme kabiliyetinizi etkileyecek veya bir çıkar çatışması meydana getirecekse başka bir işletme veya kuruluşta çalışan, müdür, memur veya danışman olarak görev yapamayız.

Bir çıkar çatışması meydana getirecek herhangi bir iş ilişkisi, yazılı onay almak üzere amirimize veya İnsan Kaynaklarına bildirilmelidir.

Dışarıda çalışmaya, danışmanlık yapmaya başlamadan, dışarıdaki bir kuruluşun yönetim kurulunda (veya benzer bir konumda) görev almadan önce İK'dan onay alacağız.

- (c) İş ilişkileri

Tedarikçiler, müşteriler veya iş ortakları hakkındaki kararlar nesnel ve kişisel düşüncelerden arı olmalıdır. Şirketimizle kayda değer miktarda iş yapan bir şirkette "maddi veya kişisel çıkarımız" bulunmamalıdır (örneğin, rakip, tedarikçi veya müşteri olarak). Eğer böyle bir durum varsa, o şirket ile herhangi bir türde işleme girmeden önce Uyum Kurulu'ndan ön onay almalıyız.

(d) Ticari, bilimsel ve mesleki kuruluşlar

Şirket, şirketin çıkarları ile çatışmadığı sürece kültür, sağlık ve mesleki kuruluşlara katılmamızı desteklemektedir.

Dış kuruluşlar için verilen tavsiyeler veya sunulan hizmetlerin özel bilgileri kullanmamasını veya şirket çıkarları ile hiçbir şekilde çatışmamasını sağlamak üzere özen gösterilmelidir.

(e) İş fırsatları

Uygun fırsatlar çıktığında şirketin iş hedeflerini geliştirme konusunda şirkete karşı bir ödev borcumuz vardır. Örnek olarak, asla:

- doğrudan veya dolaylı olarak şirketi ilgilendiren veya ilgilendirebilecek veya kurumsal mülkiyet, bilgi kullanımı ile keşfedilen herhangi bir iş fırsatını kendi adımaza değerlendiremeyiz.
- şirket varlıklarını veya şirketteki konumumuzu şahsi çıkarımıza kullanamayız.
- herhangi bir varlık veya mülk alımında veya satışında kasıtlı olarak şirket ile rekabet edemeyiz (ister maddi ister maddi olmayan) veya doğrudan veya dolaylı şahsi kazanç veya fayda için başka şekilde şirketin işlerine müdahale edemeyiz.

Herhangi birimiz şirketin hissesinin veya doğrudan çıkarının bulunduğu bir işletmeye veya Şirketin hissesinden vazgeçtiği bir işletmeye dahi katılmak isterse, Şirketin çıkarları açısından olası bir zarar bulunmadığı ve hiçbir şekilde çıkar çatışmasının meydana gelmeyeceği doğrulandığında Uyum Kurulu'ndan önceden onay alınması gerekir.

2.2 Mümkün olduğunda çıkar çatışmalarından kaçınma

Insud Pharma'da istihdam edilmelerinin bir parçası olarak, çalışanların Insud Pharma'ya karşı bir sözleşmeye dayalı sadakat yükümlülüğü vardır. Buna bağlı olarak, Insud Pharma'yla çıkar çatışmasına girmekten kaçınmalıyız. Insud Pharma, çalışanlarının hak ve seçimlerine saygı duyar ve kişisel yaşamlarına karışmak istemez. Ancak, çıkar çatışmalarından kaçınmak, işimizin bütünlüğünü ve sürdürülebilirliğini korumanın önemli bir parçasıdır ve iş arkadaşlarımız ve kilit paydaşlarımız arasında güven ve destek oluşturur.

2.3 Çıkar çatışmalarının ifşası

Çıkar çatışması yaşamak tam olarak yanlış bir şey değildir. Ancak, bir çalışan doğrudan veya dolaylı kişisel menfaati için iş anlaşmalarının sonucunu etkilemeye çalışırsa, bu durum bir dorun veya hukuki bir mesele haline gelebilir. Bu nedenle, açıklama şeklindeki şeffaflık kritik öneme sahiptir ve Insud Pharma ile çalışanlarının dürüstlüğünü ve itibarını korumaya yardımcı olur.

Insud Pharma, bir çıkar çatışmasından kaçınmanın her zaman mümkün veya elverişli olmayabileceğini bilir. Çıkar çatışmasından kaçınmayan veya kaçınamayan bir çalışanın yapması gereken işlem, mümkün olduğunda ilgili çalışan söz konusu davranışı gerçekleştirmeden önce bunu yöneticisine açıklamaktır.

Ticaret dinamik olduğundan ve koşullar değişebileceğinden, mevcut açıklamalar artık doğru veya eksiksiz olmayabilir. Bu olduğunda, çalışan çıkar çatışmasını yeniye ifşa edecektir.

2.4 Yöneticiler, çıkar çatışmalarının uygun şekilde ele alınmasını sağlamalıdır

Ifşa, bu riskleri azaltmanın gerekli bir parçasıdır, ancak ifşa tek başına yeterli olmaz. Çıkar çatışmasını ele almak yöneticinin sorumluluğundadır. Insud Pharma, yöneticiden şunları bekler:

- Çalışanlar tarafından açıklanan bilgileri gizlilik bilinci ile ve önyargısız olarak ele almak.
- Insud Pharma'nın ticari çıkarlarına ve itibarına yönelik riskler de dahil olmak üzere, çalışanlar tarafından açıklanan çıkar çatışması durumunu adil bir şekilde değerlendirmek.
- Gerekirse Hukuk ve İnsan Kaynakları dahil olmak üzere destekleyici departmanlardan rehberlik istemek.
- Dışarıdan istihdamın İnsan Kaynakları'nın onayına sunulmasını ve hem iş fırsatlarının hem de iş ilişkilerinin Uyum Komitesi'nin onayına sunulmasını sağlamak.
- Diğer çıkar çatışması durumlarında, Insud Pharma'ya yönelik risklerin en aza indirilmesi ve ilgili çalışanların kişisel çıkarlarının mümkün olduğunca korunması için çıkar çatışmasını ele almak için faydalı bir karar vermek.



- Kararı ve gerekçesini ilgili çalışana iletmek ve çalışanın bunları anlayıp uymasını sağlamak için takip etmek.

Birçok çıkar çatışması durumu, basit ve karşılıklı olarak kabul edilebilir bir şekilde ele alınabilir, bu sonucu desteklemek için yöneticiler ve çalışanları arasında proaktif, açık diyaloga geçilmesi esastır.

3 UYGULAMA

3.1 Eğitim ve farkındalık

Bu Politika hakkında bilgi edineceğiz ve periyodik olarak düzenlenen eğitim oturumlarına katılacağız. Yöneticiler ayrıca çıkar çatışmalarını değerlendirmek ve etkin bir şekilde ele almak için kendi özel sorumlulukları konusunda eğitilmelidir.

3.2 Olası suistimallerin bildirilmesi ve misilleme yapılmaması

Yürürlükteki yasaların veya bu Politikanın olası bir ihlalini öğrendüğümüzde, bunu bildirmemiz gerekir.

Muhtemel suistimleri bildiren veya bilgi sağlayan veya olası suistimallerle ilgili herhangi bir soruşturma veya araştırmaya başka şekilde yardımcı olan çalışanlar, misillemeye karşı korunacaktır.

3.3 Bu Politikanın ihlali

Bu politikanın ihlaline müsamaha gösterilmeyecek olup, ihlal sonucunda, iş akdinin feshi dahil olmak üzere iş akdinin feshine varan disiplin işlemi ve diğer işlemler uygulanabilecektir.

3.4 Sorumluluklar ve uygulama

Kendi işlevsel sorumluluk alanı dahilinde bu Politikaya uymak, örnek olmak ve kendisine bağlı çalışanlara rehberlik etmek her yöneticinin sorumluluğudur.

Hepimiz bu Politikada düzenlenen ilke ve kurallara uymaktan sorumluyuz.